

Jornadas de sociología de la UNLP 2016

Mesa 27: Civilización y Barbarie. Mundo Rural: interculturalidad, familia y trabajo

**El peso de las familias en las empresas de Contratistas de Maquinaria Agrícola Pampeanos.**

Autor: José Muzlera<sup>1</sup>

**Resumen**

Las empresas prestadoras de maquinaria agrícola, ampliamente difundidas en la Argentina para realizar las labores culturales de la agricultura de *commodities* pampeanos (soja, maíz, girasol, trigo, cebada y sorgo principalmente), son empresas familiares con importantes niveles de capitalización. A pesar de estar insertas en un mercado desregulado, dinámico y tecnologizado la dimensión familiar sigue siendo – por diversos motivos- de gran influencia en el desarrollo de la empresa.

En base a una encuesta realizada a 426 empresas durante el año y a entrevistas a contratistas y empleados de empresas contratistas realizadas durante los últimos 8 años, exploraremos las relaciones familia-empresa en los prestadores de servicios de maquinaria agrícola pampeana.

Como mostraremos en las páginas siguientes, la dimensión familiar tiene poder explicativo en la estructura de las empresas, en las estrategias de negocios y en los capitales simbólicos y culturales que éstas ponen en juego.

---

<sup>1</sup>Lic y prof en sociología (UBA), Magister en Cs. Soc. (IDES-UNGS), Dr en Cs Soc (UNQ). Actualmente se desempeña como docente de área de sociología de la UNQ y como investigador del CONICET en el CEAR-UNQ. [jmuzlera2000@gmail.com](mailto:jmuzlera2000@gmail.com)

## Introducción

La tercerización de distintas tareas, segmentos del proceso productivo, y las múltiples competencias desarrolladas por los agentes son dos de las características más destacadas del agro pampeano de las últimas décadas. La tercerización de servicios agropecuarios (principalmente los de cosecha, fumigación y siembra) viene cobrando cada vez mayor nivel de importancia a punto tal que los prestadores de servicios agropecuarios, contratistas en la jerga nativa, en la Argentina, son responsables del 90% de la cosecha de granos, el 70% de la pulverización y el 60% de la siembra. (Garbers, 2016: 11)

Los prestadores de servicios no constituyen un conjunto socioprofesional con características homogéneas ni a nivel de su origen social ni de las trayectorias de su formación ni, incluso, en relación al tipo de organización de su trabajo (individual, empresarial). Encontramos prestadores que diversifican la cartera de servicios ofrecidos y otros que se especializan en una sola actividad (siembra, cosecha o fumigación). Hay empresas que compran equipos cada vez más sofisticados con alta rotación de los mismos y se desplazan cientos de kilómetros durante varios meses para vender sus servicios, pero existen también quienes de modo exitoso se organizan en torno a equipos más modestos y de mayor antigüedad cuyo radio de trabajo coincide con el de residencia del empresario responsable. En relación a la formación, también pueden identificarse diversas trayectorias: hay quienes actualizan sus competencias de manera continuada, vía jornadas de capacitación ofrecidas por instituciones privadas o públicas, y quienes sólo han completado sus estudios primarios o secundarios y no han vuelto al sistema de educación formal (ni público ni privado) sino que “se las arreglan” con los conocimientos transmitidos “de boca en boca” en sus redes de contactos. A nivel financiero, algunos prestadores se capitalizan tomando deuda y otros prefieren abstenerse de esta estrategia por encontrarla muy “arriesgada”. Asimismo, la literatura señala diversos “modos de comercializar” en base al estilo de cliente con el que entablan relación: un servicio ofrecido a muchos pequeños clientes (generalmente, mercado local) o un servicio dependiente de una o dos grandes empresas (llevándolos a organizar una prestación más de tipo “nómade”). Finalmente, podemos diferenciar a

quienes hacen de la venta de servicios su única actividad y a quienes la desarrollan en paralelo a la actividad de producción. (Hernández y Muzlera, 2016: 2)

El nivel de capitalización total<sup>2</sup> de estos sujetos es heterogéneo (estimado por los propios empresarios, es de USD 1.345.552,10 con un desvío estándar de USD 4.576.364,45) aunque de una magnitud considerable. Aun así, por las dinámicas desarrolladas estas empresas son empresas familiares.

La incorporación permanente de tecnología, tanto de procesos como en equipos informáticos, mecánicos y satelitales, es una constante entre estos sujetos. Esto obedece a razones complementarias. Por un lado estos procesos son explicados por los *habitus* de estos agentes, en los que la modernización es una constante, un mandato. (Muzlera, 2009) Y de modo simultáneo por las exigencias de los demandantes, que al ser escasos en relación a la oferta ven potenciado su poder de imponer condiciones y como parte de éstas está el de exigir máquinas nuevas con las últimas incorporaciones en materia tecnológica. (Muzlera, 2013). Estos empresarios agrícolas, los contratistas, no sólo presentan un importante nivel de capitalización, si no que están familiarizados con los créditos, los asesores contables y legales. (Muzlera, 2013) Estos rasgos de empresa capitalista moderna conviven con estrategias empresariales fuertemente vinculadas a las dinámicas familiares. La exploración de esta dimensión en relación a las empresas es el objetivo principal que persigue este trabajo.

## Consideraciones metodológicas

La principal fuente de insumos de este trabajo ha sido una encuesta realizada a 426 prestadores de servicios de la República Argentina<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Se considera aquí el valor de mercado (estimado) de sus equipos de trabajo y de sus tierras en el caso de que poseyesen.

<sup>3</sup> Con dinero del Proyecto de Investigación Plurianual (PIP) CONICET "Economías Regionales, Burocracia, Tecnología y Medio Ambiente. La Argentina Rural 1910-2010" radicado en el CEAR-UNQ, dirigido por la Dra. Noemí Girbal-Blacha y aprobado por Res. N° 1672/12, bajo responsabilidad del autor se contrató el Plan Gold de SurveyMonkey® para realizar el relevamiento de forma *on line*, de modo

A partir de trabajos de campo cualitativos realizados durante 2008 y 2014, en este último año, se diseñó una encuesta de alcance nacional con el objetivo de profundizar los conocimientos de estos agentes, en especial: respecto a la estructura de sus empresas, dinámicas y estrategias, nivel de capitalización, servicios prestados y de las familias vinculadas (ya que el trabajo de campo mostró claramente el fuerte componente familiar de éstas).

En marzo de 2015, finalizadas las pruebas piloto correspondientes, comenzó el relevamiento (*on line* y cara a cara<sup>4</sup>). El 12 de diciembre 2015, con un total de 426 formularios se dio por terminado el relevamiento. De los formularios relevados, 122 lo fueron entre marzo y septiembre. A partir de octubre, la Federación Argentina de Contratistas de Maquinaria Agrícola (FACMA) aceptó colaborar con el proyecto reenviando el link de la encuesta a su base de datos que incluía asociados y no asociados. Hasta la finalización del relevamiento respondieron 302 empresas más. La muestra final estuvo compuesta por un 63,2% de contratistas que pertenecen a alguna agrupación/institución que los nuclea y un 36,8% que no. El total de los encuestados residía en la República Argentina. La cantidad de preguntas por formulario fue de 75 y las dimensiones exploradas fueron: familia, calidad de vida, estructura y nivel de capitalización de las empresas y dificultades percibidas. Y el período de referencia sobre el que se hacían las preguntas fue todo el año 2014.

De modo complementario a los datos de esta encuesta, se utilizaron entrevistas y observaciones a contratistas de maquinaria agrícola de la Región Pampeana llevadas a cabo entre 2008 y 2014. Durante este período fueron entrevistados más de 45 contratistas y empleados (maquinistas y tractoristas).

Si bien las entrevistas fueron abiertas, trataron de ser orientadas de modo tal que sirvieran para reconstruir trayectorias profesionales e historias de vida, que nos permitiesen comprender las subjetividades y racionalidades puestas en juego al momento de organizar el trabajo y desarrollar estrategias de capitalización. El análisis

---

anónimo y alcance nacional.

<sup>4</sup> Cuando ésta fue la modalidad, las respuestas fueron volcadas a la base *on line*.

de las entrevistas se complementó con observaciones llevadas a cabo en asambleas, asados, explotaciones en actividad, talleres de reparación de maquinarias y casas de familia. El nivel de conocimiento de la vida privada de los contratistas fue posibilitado, entre otras cuestiones, por mi estancia (entre una y dos semanas cada vez) en sus localidades de residencia o de trabajo y por la presentación personal efectuada por otro contratista o algún productor de su confianza. El llegar “de la mano de” fue un hecho determinante y facilitador para realizar las entrevistas y acceder a información que de otro modo hubiese sido mucho más difícil.

Los lugares elegidos para los encuentros han sido siempre espacios de uso cotidiano por parte de los entrevistados (casas, galpones, establecimientos agropecuarios, oficinas, fiestas institucionales, asambleas, asados familiares, hoteles<sup>5</sup> y bares que frecuentaban). Este criterio para la selección de lugares donde realizar los encuentros tuvo un objetivo doble: por un lado, que la persona se sintiera lo más cómoda posible y, por otro, complementar el registro de la entrevista con observaciones del espacio, las actividades y los vínculos diarios de los entrevistados.

La selección de los prestadores de servicios se realizó principalmente mediante la técnica de “bola de nieve”, es decir, en función de un listado conformado a partir de contactos ofrecidos por otros informantes, pero con la particularidad de que se comenzó “esta bola de nieve” en 4 lugares distintos (el sudeste de la Provincia de Buenos Aires, el sur de la Provincia de Santa Fe, el sudoeste de la Provincia de Buenos Aires y el centro bonaerense) dando de este modo un poco más de representatividad y heterogeneidad a nuestra muestra.

Algunas de las entrevistas duraron sólo un par de horas, o menos, mientras que otras se llevaron a cabo en sucesivos encuentros. Las hubo que fueron realizadas sólo entre entrevistado y entrevistador y otras que tuvieron lugar en espacios compartidos con otros familiares, socios u empleados, los cuales frecuentemente participaron de las

---

<sup>5</sup> Si bien no es lo más frecuente hay algunos contratistas que circunstancialmente se alojan en hoteles en lugar de casillas. Tal fue el caso de un contratista de cosecha, a quien le tocó trabajar con sus equipos por la zona de Balcarce cerca de fin de año. Como su esposa fue a visitarlo, durante esos días él y su señora se alojaban en un hotel. El resto del equipo lo hacía en las casillas. Este tipo de situaciones fue relatada en más de un caso.

conversaciones. Estos escenarios y modos de entrevistar no fueron considerados como “contaminantes” o dificultosos, sino que han servido como una oportunidad de observación de relaciones establecidas. De este modo, la situación de entrevistas en su conjunto ha sido incorporada al análisis de los diálogos entre entrevistado y entrevistador. Así, esas particularidades y esos otros de la escena -incluyendo al propio entrevistador sirvieron para complejizar y complementar los dichos de nuestros entrevistados.

La principal fortaleza de un análisis de tipo cualitativo como este es que suele brindarnos mayores posibilidades de comprensión al momento de estudiar las dinámicas internas de un fenómeno social medido por medio de los datos cuantitativos.

En palabras de Norbert Elías:

"La selección de una pequeña unidad social como objeto de investigación de problemas que se pueden detectar en una gran variedad de unidades sociales más amplias y diferenciadas posibilita la exploración minuciosa de dichos problemas, por así decirlo, con microscopio. Es factible erigir un modelo explicativo a escala reducida de una figuración que se cree universal, esto es, un modelo listo para ser contrastado, expandido o revisado según la necesidad gracias a las indagaciones en figuraciones relacionadas a una escala más amplia." (Elías, 2003: 221)

## **Empresas y familias**

### **Descripción de las empresas**

Sólo a modo ilustrativo, una cosechadora nueva, en septiembre de 2016, cuesta entre USD 245.000 y USD 860.000 a lo cual –para armar un equipo mínimo- hay que sumarle el costo de una camioneta, el de un tractor (que nuevo cuesta entre USD 40.000 y USD 70.000), el de un carro con tolva (entre USD 10.000 y USD 25.000) y el de una casilla (entre USD 12.500 y USD 29.000). Si vamos a pensar en un prestador de servicios de

siembra, debemos considerar que una sembradora cuesta entre USD 48.000 y USD 303.000 y a esta hay que agregarle el tractor (que no posee las mismas características del que se usa para un equipo de cosecha) de entre USD 90.000 y USD 365.000<sup>6</sup>, la casilla y la camioneta.

Las empresas<sup>7</sup> poseen un promedio de 3,69 tractores con un desvío estándar de 1,48 tractores por empresa. 181 de los 426 respondientes poseen cosechadoras axiales, a un promedio de 1,79 por empresa con un desvío estándar de 1,05. La antigüedad promedio de éstas es de 2,42 años y el desvío estándar de la antigüedad es 0,79 años por máquina. 177 poseen cosechadoras convencionales, a un promedio de 1,66 por empresa con un desvío estándar de 0,87. La antigüedad promedio de las cosechadoras convencionales es de 3,23 años por máquina y el desvío de la antigüedad es 0,83 años. 171 empresas poseen en promedio 1,59 fumigadoras autopropulsadas cada una, con un desvío estándar de 1,03. La antigüedad de éstas es, en promedio, de 2,41 años y el desvío de 0,92 años. Respecto al nivel de capitalización total, el mismo ya ha sido mencionado y el referido a maquinarias será abordado más adelante.

El 73,2% prestó servicios de cosecha, a un promedio de 2.919 hectáreas, pero la heterogeneidad es grande, el desvío estándar es de 4.477 hectáreas. El promedio de clientes por empresa es de 5,27 y el desvío de 5,21. En promedio, las actividades de cosecha los obligó a dormir fuera del hogar 53,31 días y el desvío es de 55,52 días.

El 60,6% prestó servicios de siembra, a 4,53 clientes en promedio con un desvío estándar de 3,31. 1.919 hectáreas fue el promedio de la superficie sembrada para terceros por estos contratistas, el desvío fue de 2.085 hectáreas. Esta actividad les implicó, en promedio, dormir fuera del hogar 25,87 días, con un desvío estándar de 41,32 días.

---

<sup>6</sup> Los precios, *de lista contado, c/equipamiento estándar, sin IVA*, (excepto el de la casilla que fue tomado de Internet) son los publicados en el Nro. 375 de Márgenes Agropecuarios, Septiembre 2016.

<sup>7</sup> Excepto que se indique lo contrario toda la información presentada en este trabajo es resultado de la muestra y las encuestas referidas en las Consideraciones Metodológicas.

El 37,8% prestó servicios de pulverización. Lo hicieron en un promedio de 29.179 hectáreas cada uno a 20,29 clientes. Los desvíos estándares respectivos fueron de 51.230 hectáreas y de 42,24 clientes. Esta actividad les implicó dormir fuera del hogar, en promedio, 26,08 días, pero la mitad de ellos volvió siempre a su hogar.

En promedio, los contratistas comenzaron a vender servicios en 1994 con un desvío de 12 años. El titular más longevo entre los respondientes fue de 85 años y la empresa más antigua comenzó a prestar servicios en 1950. El más joven fue de 20 años y comenzó como titular de la empresa en 2014.

### Descripción de las familias

El promedio de edad de los contratistas es de 47,13 años. La desviación de la muestra es de 10,99 años. El 25% tiene hasta 39 años, el 50% hasta 46 y el 75% hasta 56 años.

El 15,0% vive en el campo; el 23,3% en pueblos de hasta 5.000 habitantes; el 18,9 en pueblos de entre 5.000 y 10.000 habitantes; el 25% en ciudades de hasta 40.000 habitantes; el 13,3% en ciudades de más de 40.000 habitantes y menos de 500.000 y el 4,4% restante vive en ciudades de más de medio millón de habitantes.

El 37,1% vive en la Provincia Buenos Aires; el 28,1% en Santa Fe; el 15,6% en Córdoba; el 7,8% en Entre Ríos; el 2,4% en la Pampa y el resto de las provincias albergan entre el 0,6% y el 2,0% de los contratistas cada una.

El promedio de hijos<sup>8</sup> de los contratistas es de 2,26 por familia, con un desvío estándar de 1,33.

Sólo el 12,4% de los encuestados declaró haberse separado al menos una vez y el 26,3% responsabilizó a la actividad.

---

<sup>8</sup> Estamos refiriéndonos a la cantidad total sin distinción de sexo.



## **La importancia de la familia en la empresa**

La dimensión familiar es trascendente entre los prestadores de servicios tanto por su importancia cuantitativa como por sus efectos dentro de las dinámicas empresariales.

Si analizamos las composiciones societales observamos que entre las empresas que poseen más de un titular: el 66,1 % tienen una relación de familiares directos (entre al menos dos de ellos); el 19,4% es socio de algún amigo; el 6,1 % presentan una relación de familiares políticos entre dos socios y el 8,3% tienen un socio que no entra en estas categorías.

Si observamos el parentesco de los empleados, el 37,9% de las empresas tienen al menos un empleado familiar fijo y el 41,1% al menos un familiar como empleado transitorio.

Más allá de estos datos, lo familiar se extiende al plano de los valores y deseos de estos sujetos. Aunque, como lo mostraremos en breve, el deseo no siempre se corresponde con el optimismo.

Si rastreamos el origen de estas empresas, el 33,9 % de los contratistas fueron empleados de alguna empresa familiar dedicada esta actividad y el 56,1% fueron productores familiares.

Estos números, nos acercan una idea de la magnitud que la dimensión familiar ocupa en este tipo de empresas.

## **La familia como estímulo**

La dimensión familiar puede presentarse tanto como un factor estimulante como uno limitante para el desarrollo empresarial.

Cuando se les preguntó a los contratistas por sus pronósticos y sus deseos respecto a si la empresa continuaría en manos de sus hijos, para los casos en que sólo había hijas

mujeres nadie respondió la pregunta. Para el caso en el que existían hijos varones, respecto a si creían y deseaban que la empresa continuase con posterioridad a su retiro los resultados fueron los siguientes.

**¿Desearía que alguno de sus hijos continuara con la empresa?**

		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	60,6	60,6
	No	20,6	81,2
	Me da lo mismo	16,4	97,6
	No es pertinente, la empresa ya no existe.	2,4	100,0
	Total	100,0	
Perdidos	Sistema		
Total			

**¿Piensa que alguno de sus hijos continuará con la empresa?**

		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	35,1	35,1
	No	28,0	63,1
	No sé	35,1	98,2
	No es pertinente, la empresa ya no existe.	1,8	100,0
	Total	100,0	
Perdidos	Sistema		
Total			

Los cuadros anteriores, lo mismo que las entrevistas, dejan ver que de modo similar a los charcareros (Muzlera, 2009) la relación con la empresa excede lo material. La empresa es un trascender, un valor que es más que una fuente de ingresos, es un legado familiar que simboliza el esfuerzo y otros valores culturales. Aunque sólo el 35,1% cree que alguno de sus hijos continuará con la empresa el 60,6% desea que así sea.

Los análisis cuantitativos que analizan la relación entre cantidad de hijos y nivel de capitalización en maquinariashan demostrado una relación entre estas dos variables. No así cuando se analizó la relación entre cantidad de hijos y capitalización total (esto es maquinas más tierra). Se establece un tipo de relación simbiótica entre empresa y familia en la que las empresas se expanden para darles lugar a los hijos varones y a su vez la existencia de hijos varones posibilita la expansión de las empresas. Veámoslo.

**Tabla de contingencia Cantidad de hijos totales \* Nivel de Capitalización de maquinarias USD**

	Nivel de Capitalización de maquinarias USD				Total
	Hasta USD 222.500	Entre USD 222.501 y USD 600.000	Entre USD 600.001 y USD 1.000.000	Más de USD 1.000.000	
0hij@s	47,1%	17,6%		35,3%	100,0%
1 o 2 hij@s	22,6%	30,2%	28,3%	18,9%	100,0%
3 o más hij@s	19,6%	33,3%	25,5%	21,6%	100,0%
Total	24,8%	29,8%	23,1%	22,3%	100,0%

Chi cuadrado de Pearson: 0,078 / Lambda simétrica T aproximada: 0,871 / Phi: 0,306

La tabla anterior nos muestra que cuanto más hijos se tienen mayor es el nivel de capitalización en maquinarias. Esta tabla -considerando que la edad mostró no tener relación con el nivel de capitalización en maquinarias, que las hijas mujeres no son consideradas para ser parte de la empresa y que la cantidad de hijos cruzado por el nivel de capitalización total también mostró que no tienen relación-corroborar la hipótesis de que a mayor cantidad de hijos varones mayor inversión en maquinaria. La existencia de hijos varones estimula el crecimiento de la empresa.

Podríamos hacernos la pregunta si la relación entre variables no es al revés. Si la variable independiente no es el nivel de capitalización y la cantidad de hijos depende del

nivel de capitalización, pero esto queda descartado ya que si así fuese también debería dar algún tipo de relación estadística el nivel de capitalización total (tierras más maquinarias) como variable independiente y la cantidad de hijos como variable dependiente y esto no fue así. Además, tampoco se desprende de las entrevistas que la natalidad familiar se vea influenciada por el nivel de capitalización empresarial.

Como vimos anteriormente, la mayor parte de los socios son familiares directos y una gran cantidad de empresas tienen a familiares directos como empleados. Una característica llamativa –repetida constantemente en todos los trabajos de campo- es que rara vez la composición societal es mayor a tres y que suelen involucrar amigos y familiares o más de dos generaciones de familiares. Por ejemplo, una sociedad compuesta por dos amigos, con el tiempo, si los hijos varones de uno o de ambos de ellos se incorporan a la empresa, primero lo harán como empleados y después de un tiempo se irán a conformar otra empresa o se dividirá la sociedad original y se constituirán sociedades nuevas que sólo nucleen padres e hijos. Lo mismo sucede si la sociedad está compuesta por hermanos. Cuando los hijos de estos (o de uno de estos) pasen un tiempo como empleado se disolverá la sociedad y se constituirá una nueva sociedad o se les ayudará a los hijos para que constituyan su propia empresa.

Retomando la cuestión de género. Las hijas mujeres no cuentan en su relación con la empresa prestadora de servicios, su existencia no la modifica. En el caso de otras mujeres de la familia, como hermanas y esposas, sí lo hacen pero desde un lugar invisibilizado. En todos nuestros años de trabajo con contratistas sólo nos encontramos con dos hermanas que trabajasen activamente en la empresa. Las dos en calidad de socias. En un caso, eran 3 hermanos socios, dos varones y ella. La mujer, a quién llamaremos Martina, era contadora y después de muchos años de experiencia profesional desvinculado de la empresa, en un momento de expansión, fue convocada para hacerse cargo de las cuestiones contables y administrativas, pero a pesar de su condición de socia, su rol se circunscribía a estas tareas. Su poder de decisión no iba más allá de algunas sugerencias en su metier.

Se ve como tareas de este estilo, a menudo, son desarrolladas por esposas y madres de los titulares de la empresa. En estos casos su rol es claramente conceptualizado como de ayuda. Este lugar de subordinación no implica un lugar de impotencia. Las esposas, con o sin actividad en la empresa, terminan teniendo sus espacios de poder en la toma de decisiones. (Scott, 1996 y Stølen, 2004)

La familia también puede actuar como un elemento que desestimula la expansión de la empresa. Este tipo de fuerza anti expansiva se vincula con momento del ciclo de vida familiar y la composición de la familia y por la dificultad de separarse temporariamente del hogar para aquellos que expandirse se asocia con migraciones internas temporarias.

“Como te decía: yo medio que ya estoy hecho, más máquinas es más quilombo, con lo que tengo y con lo que me entra del campo de mi viejo ¿para qué quiero más? No es que no me gusta la gaita, pero no me gustan los quilombos y vivir siempre debiendo”. (Juan Martín Rally, 57 años)

Este entrevistado es separado, con 4 hijos, dos del primer matrimonio y dos del segundo. Sólo uno está en edad de trabajar en la empresa y lo hace. Expandirse significaría contratar personal con cierto nivel de responsabilidad o buscar un socio y esto claramente es un límite para la expansión de estas empresas.

Otro contratista con un pasado chacarero, en sintonía con Juan Martín Rally, nos decía:

“¿Y yo para qué quiero más? Con dos equipos, estoy hecho. Éste [haciendo referencia a un equipo de cosecha que se encontraba en el lugar de la entrevista] lo laburo yo y el otro, mi hermano y mi hijo. ¡Si compramos uno más tenemos que contratar a un encargado y es un quilombo! Con esto vivimos bien ¿para qué más?” (Sebastián Martín, 54 años)

El hijo de Sebastián, que trabajaba en la empresa familiar, por el momento cobraba por su trabajo como maquinista. El padre de Sebastián era chacarero y nuestro entrevistado trabajó con su padre los primeros años de su juventud, hasta que comenzó con la actividad de contratista de cosecha, la cual aparecía como más rentable frente a una

pequeña explotación que no parecía ser suficiente para el padre y para él. También en este caso, la venta de servicios estuvo vinculada con la composición y ciclo de vida familiar. Cuando la explotación no fue suficiente fuente de ingreso, el contratismo fue la respuesta a esa necesidad.

Separarse de la familia es difícil y esta dificultad también actúa como un elemento limitante a la expansión de la empresa, sobre todo por el lado de la contratación de la mano de obra. (Muzlera, 2014)

“Y esta actividad no es para cualquiera. Y no me refiero sólo al contratista sino también a la familia. ¿¡Vos sabés los meses que durante años, cuando los chicos eran chicos, me pasaba sola en casa haciendo de madre y padre al mismo tiempo!? Y yo me la banqué, pero no todas son iguales. Al Fernando, por ejemplo, que estuvo 3 años de novio, en cuanto se casó lo dejaron. La chica no se bancó que el Fer estuviese tantos meses afuera y lo dejó. ¡Se lo dijo por celular! ¿¡Sabés cómo estaba el otro?! Pobre... ¡Imaginate que te abandonen cuando estás laburando y te enterés por teléfono, sin poder hacer nada!” (Esposa y madre de contratistas de cosecha, 62 años)

Este relato de una separación de un contratista joven no es una excepción. Hubo muchos otros casos registrados de contratistas que culpaban a la actividad de la disolución del vínculo de pareja. Aunque curiosamente, este fenómeno que en las entrevistas parecía tan claro y difundido no se vio reflejado con la misma magnitud en la encuesta.

Otro contratista nos relataba, *“No sé qué pretendía. Nunca le faltó nada, toda mi vida laburé para que estuviéramos mejor. Siempre la quise y la traté bien... Y hace 2 años, a la vejez, me vino a dejar... ‘6 meses en casa y 6 afuera no es una familia’ me dijo...”* (Contratista de cosecha y trilla, 25 de Mayo, Provincia de Buenos Aires, 58 años, agosto 2009)

También entre la generación de los de más de 60 años, el fantasma de los problemas conyugales es un elemento importante. En el marco de una entrevista, al preguntarle al

entrevistado por la cantidad de días que dormía fuera del hogar debido a razones laborales -en tono jocoso-, contestó: "*¡¡¡Jamás!!! Yo siempre vuelvo a casa. Y cuando era joven y tenía que viajar por la cosecha, a la bruja me la llevaba. Si vos no dormís con tu mujer seguro que otro lo hace*" (Productor-Contratista de 65 años)

Independientemente de la veracidad de la hipótesis que vincula la ausencia prolongada del hogar con conflictos familiares, sobre todo entre las familias más jóvenes donde la disolución del vínculo está socialmente más aceptada, lo concreto es: a) la preocupación de los contratistas y sus empleados por los períodos que pasan lejos de las familias y b) la preocupación de los contratistas por la escasez de mano de obra y las estrategias que despliegan en consecuencia.

Es común que los empresarios contratistas se quejen de la escasez de mano de obra como un elemento limitante a la expansión de sus empresas. Al indagar entre los potenciales empleados no familiares observamos que el esfuerzo de la distancia del hogar también es un factor de peso. (Muzlera, 2014)

Baltasar, con 31 años, casado y con dos hijos (5 y 3 años), hablando al respecto expresaba lo siguiente:

"En la cosecha te pagan mucho más. Capaz que con lo que sacás en una temporada de cosecha te hacés lo mismo que durante todo el año con los Gutiérrez<sup>9</sup> y no tenés que estar tirando de la maleta ni cambiando caños entre el barro, pero yo laburando para paperos vengo a casa todas las noches, veo a los nenes y a mi señora y los domingos, en general, tengo vida. Del otro modo ¿Sabés lo que es estar meses sin ver a tu familia?! Mientras el cuerpo me aguante me quedo con esto" (*Empleado agropecuario, 31 años, San Agustín, Provincia de Buenos Aires, noviembre de 2011*)

---

<sup>9</sup> Productores paperos locales. Trabajar en esta actividad implica menos paga relativa y un trabajo físico mucho más exigente, pero le da la posibilidad de volver todos los días a dormir a su hogar.



## Reflexiones finales

Lo familiar o no familiar de una empresa excede el nivel de profesionalización, capitalización y tecnologización de la misma. Al menos en el agro, la dimensión familia está fuertemente imbricada con la empresa. Es indispensable conocer la composición familiar, el momento del ciclo de vida, las actividades de cada uno de sus miembros así como su educación formal y nivel de ingresos, para poder comprender las dinámicas de expansión, disponibilidad a desplazamiento y demás dinámicas empresariales.

## Bibliografía

Agüero, R. O.; Rivarola, A.; Maldonado, R. A. (2007). *Caracterización del contratismo de servicios en un sector de la pampa cordobesa: las localidades de Alcira Gigena y Berrotarán. Presentación de resultados preliminares de investigación*.en **Mundo Agrario**, 7 (14). Recuperado de [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.489/pr.489.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.489/pr.489.pdf)

Azcuy Ameghino, E. (2009). *El papel del contratismo de servicios de maquinaria en la caracterización socioeconómica de las pequeñas explotaciones agropecuarias*.En **Realidad Económica** Nro. 244, 26-36.

Barsky, O. y Dávila, M. (2008). **La rebelión del campo. Historia del conflicto agrario argentino**. Buenos Aires: Sudamericana.

Barsky, O. y Gelman, J. (2009). **Historia del agro argentino. Desde la conquista hasta comienzos del siglo XXI**. Buenos Aires: Sudamericana.

Baumeister, E. (1980). **Estructura agraria ocupacional y cambio tecnológico en la región maicera. La figura del contratista de máquinas**. Documento de Trabajo N° 10. Buenos Aires: CEIL.

De Martinelli, G. (2008). *Pools de siembra y contratistas de labores. Nuevos y viejos actores sociales en la expansión productiva pampeana reciente*. En Balsa, J., Mateo, G. y Ospital, M. (Comp.), **Pasado y Presente en el Agro Argentino** (pp. 547-570) Buenos Aires: Luminere.

Devoto, R. (1989). **Contratistas de servicio y contratistas de producción en la visión de los años 80**. Temas de investigación Nro. 39. Pergamino: INTA.

Elías, Norbert (2003) *"Ensayo teórico acerca de las relaciones entre establecidos y forasteros"* en Reis. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, núm. 104, 2003, pp. 219-251. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, España

Forni, F. y Tort, M. I. (1991). **De chacareros a "farmers contratistas"**. Serie documentos de trabajo Nro. 25. Buenos Aires: CEIL.

Garbers, Ricardo (2016) *"El Contratista Rural de Argentina: empresario eficiente y tenaz del sector agropecuario"* trabajo presentado en las **XIII Jornadas Nacionales y V Internacionales de Investigación y Debate "Sujetos Sociales y Territorios Agrarios Latinoamericanos. Siglos XX y XXI"** 27 al 29 de julio en la Universidad Nacional de Quilmes. Disponible (el 20 de septiembre de 2016) en [http://jornadasrurales.uvq.edu.ar/media/public/Mesa\\_7\\_Garbers.pdf](http://jornadasrurales.uvq.edu.ar/media/public/Mesa_7_Garbers.pdf)

Giordano, A.; González, C.; Ros, M.A. y Sione, W. (2002). *Los productores graníferos de Luján: contratismo y localización*. Trabajo presentado en el **IV Coloquio sobre transformaciones territoriales: "Sociedad, Territorio y Sustentabilidad: perspectivas desde el desarrollo regional y local"**, Montevideo, Uruguay, 21 al 23 de Agosto.

Gómez Pellón, E. (2015). *"Aspectos teóricos de las nuevas ruralidades latinoamericanas"*, **Gazeta de Antropología**, 31 (1), 11.

Gras, C. y Hernández, V. (2013). (Coord.) **El agro como negocio. Producción, sociedad y territorios en la globalización**. Buenos Aires: Biblos.

Hernández, V. e Intaschi, D. (2011). *Caleidoscopio socio-productivo en la pampa contemporánea: agricultura familiar y nuevas formas de organización productiva*. En López Castro, N. y Prividera, G. (comp.) **Repensar la agricultura familiar. Elementos para desentrañar la complejidad agraria pampeana**. (pp. 223-248). Buenos Aires: Ciccus.

Hernández, Valeria y Muzlera, José (2016) “El contratismo y su integración al modelo de agronegocios: producción y servicios en la región pampeana” en **Mundo Agrario**, 17 (34), abril 2016. ISSN 1515-5994. <http://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/>

Intaschi, D. (2010). **Transformaciones territoriales en el partido de San Cayetano (Provincia de Buenos Aires). Su influencia sobre las estrategias empleadas por los productores agropecuarios familiares para mantenerse en la actividad**. En Maestría, Maestría PLIDER. (pp. 1-30). Balcarce: Laboratorio AGRITERRIS, INTA, Proyecto INTERRA,

La Nación (2013). *Contratistas que vuelven a estar en la escena*. **La Nación**, 08 de Junio, Recuperado de <http://www.lanacion.com.ar/1589406-contratistas-que-vuelven-a-estar-en-la-escena>.

La Nación (2015). *Contratistas en alerta máxima*. **La Nación**, 07 de Marzo Recuperado de <http://www.lanacion.com.ar/1773870-contratistas-en-alerta-maxima>

Llovet, I. (1991). *Contratismo y agricultura*. En Barsky, Osvaldo (Editor) **El desarrollo agropecuario pampeano** (pp. 607-665) Buenos Aires: INDEC, INTA e IICA. Tort, M. I. (1983). Los contratistas de maquinaria agrícola: una modalidad de organización económica del trabajo agrícola en la pampa húmeda. Documento de trabajo nro. 11, Buenos Aires: CEIL.

Lódola, A. Angeletti, K. y Fossati, R- (2005). **Cuadernos de economía nro. 72. Estructura agraria y demandantes**. Buenos Aires: Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires.

Lódola, A. y Fossati, R. (2003). *Servicios Agropecuarios y contratistas en la provincia de Buenos Aires. Régimen de tenencia de la tierra, productividad y demanda de servicios agropecuarios*. Trabajo presentado en: **XXXIX Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política**. Mendoza, 11 al 13 de noviembre.

Muzlera, J (2009). Chacareros del siglo XXI. Herencia, familia y trabajo en la pampa gringa. Buenos Aires: Imago Mundi.

Muzlera, J. (2012). Saber es poder. La influencia de la mano de obra calificada en las estrategias de capitalización de los contratistas de cosecha de la región pampeana. Documentos de trabajo del Centro de Estudios Interdisciplinarios de Estudios Agrarios. Nro. 37, 53-68.

Muzlera, J. (2013). **La modernidad tardía en el agro pampeano sujetos agrarios y estructura productiva**. Bernal: UNQ.

Muzlera, José (2014) *“Estrategias y motivaciones de capitalización entre contratistas de maquinaria agrícola pampeana”* en **Revista IDAES Revista Papeles de Trabajo**. Nro. 13 ISSN 1851-2577  
<http://www.idaes.edu.ar/papelesdetrabajo/paginas/Documentos/n13/13.%20Muzlera.pdf>

Muzlera, J. (2015). Una radiografía de los contratistas. Agrocontratistas. La revista de FACMA. Edición 29, Nov.-Dic., pp. 20-24.

Ordoñez, H. y Nichols, J. (2003). **Agronegocios. Escenarios turbulentos. Economías emergentes. Argentina. Caso Los Grobo**. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires – Texas A. & M. University.

Peretti, P. (2013). **Chacareros, soja y gobernabilidad. Del Grito de Alcorta a la Resolución 125**. Buenos Aires: Ciccus.

Regolini, M. Granato, M. F. y Leysa, S. (2014). *El sector de la maquinaria agrícola de la provincia de Córdoba*. Ponencia presentada en el **XIII Seminario Interna RII y VI Taller Editores RIER**. Salvador, Brasil, 01 al 04 de septiembre.

Scott, Joan (1996) *“El género: una categoría útil para el análisis histórico.”* En Lamas, M. (comp) **El género. La construcción cultural de la diferencia sexual.** México, UNAM.

Stølen, KristiAnne (2004); **La decencia de la desigualdad. Género y poder en el campo argentino;** Buenos Aires, Antropofagia.

Villulla, J. M. y Amarilla, C. (2011). **Los contratistas de maquinaria agrícola: ¿una clase social?** Documentos del CIEA, pp. 73 - 94.

Villulla, J. M. y Chen, Y. E. (2015). *Costos y tarifas de los contratistas de cosecha en la agricultura pampeana, 1991-2014.* Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios. ; Nro. 42, 1º sem., pp. 99-145.

Villulla, Juan Manuel y Chen, YiErh (2015) *Costos y tarifas de los contratistas de cosecha en la agricultura pampeana, 1991-2014* en **Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios** Número 42, Primer semestre 2015, Buenos Aires Argentina

Villulla, Juan Manuel y Hadida, Florencia (2012) *Salto tecnológico, tiempos de trabajo y puestos laborales en la agricultura pampeana, 1970-2010.* Documentos de Trabajo del Centro Interdisciplinario de Estudios Agrarios; Buenos Aires; Año: 2012 p. 115 - 128